

**EKSPEKTASI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. DHARMA  
PRATAMA SEJATI DI PAITON BAGIAN KONTRAKTOR DITINJAU  
DARI PENINGKATAN UPAH KARYAWAN DAN PENINGKATAN  
TARAF KESEHATAN KARYAWAN TAHUN 2013**

**JURNAL PUBLIKASI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
guna mencapai gelar Sarjana S-1  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Akuntansi



Disusun Oleh:

**EKA PUJI RAHAYU**  
**A 210090095**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2013**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 – Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 71417, Fax : 715448 Surakarta – 57102

Website: <http://www.ums.ac.id>

Email: [ums@ums.ac.id](mailto:ums@ums.ac.id)

**Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah**

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir:

Nama : Dra. Wafroturrohmah,SE,MM

NIP/NIK : 349

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi (tugas akhir) dari mahasiswa :

Nama : Eka Puji Rahayu

NIM : A210090095

Program Studi : Pendidikan Ekonomi Akuntansi

Judul skripsi : EKSPEKTASI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. DHARMA PRATAMA SEJATI PAITON BAGIAN KONTRAKTOR DITINJAU DARI PENINGKATAN UPAH KARYAWAN DAN PENINGKATAN TARAF KESEHATAN KARYAWAN TAHUN 2013.

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

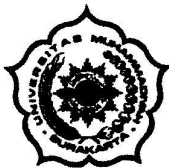
Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 2 Agustus 2013

Pembimbing

**(Dra. Wafroturrohmah,SE,MM)**

**NIK. 349**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

Jl. A. Yani Tromol Pos 1-Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 717417 Fax: 715448 Surakarta 57102

---

**SURAT KETERANGAN**

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Bismillahirrohmanirrohim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Eka Puji Rahayu  
NIM : A210090095  
Fakultas/Jurusan : FKIP/Pendidikan Akuntansi  
Jenis : Skripsi  
Judul : EKSPEKTASI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT.  
DHARMA PRATAMA SEJATI PAITON BAGIAN  
KONTRAKTOR DITINJAU DARI PENINGKATAN UPAH  
KARYAWAN DAN PENINGKATAN TARAF KESEHATAN  
KARYAWAN TAHUN 2013.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalihmediakan/mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 2 Agustus 2013  
Yang menyerahkan

**EKA PUJI RAHAYU**  
**A210090095**

## ABSTRAK

### **EKSPEKTASI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. DHARMA PRATAMA SEJATI PAITON BAGIAN KONTRAKTOR DITINJAU DARI PENINGKATAN UPAH KARYAWAN DAN PENINGKATAN TARAF KESEHATAN KARYAWAN TAHUN 2013.**

Eka Puji Rahayu. A210090095. Program Studi Pendidikan Akuntansi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh peningkatan upah terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan, 2) pengaruh peningkatan taraf kesehatan terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan, 3) pengaruh peningkatan upah dan peningkatan taraf kesehatan terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan.*

*Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang kesimpulannya diperoleh berdasarkan pada hasil analisis statistik. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Dharma Pratama Sejati Paiton. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh semua karyawan PT. Dharma Pratama Sejati di Paiton Tahun 2013 yang berjumlah 50 karyawan yang dijadikan sampel yang diambil dengan teknik proporsional random sampling. Data yang diperlukan diperoleh melalui metode angket. Sebelumnya angket telah diuji-cobakan dan diuji validitas serta diuji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji  $R^2$ , sumbangan relatif dan efektif.*

*Hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi:  $Y = 24,682 + 0,294X_1 + 0,255X_2$  yang artinya ekspektasi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan upah dan peningkatan taraf kesehatan. Kesimpulan yang diperoleh adalah: 1) peningkatan upah berpengaruh positif terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan PT. Dharma Pratama Sejati Paiton Tahun 2013. Berdasarkan uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,740 > 2,012$  ( $\alpha = 5\%$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,009$ . 2) peningkatan upah berpengaruh positif terhadap ekspektasi peningkatan kinerja PT. Dharma Pratama Sejati Paiton Tahun 2013. Berdasarkan uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,318 > 2,012$  ( $\alpha = 5\%$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,025$ . 3) peningkatan upah dan peningkatan taraf kesehatan berpengaruh positif terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan PT. Dharma Pratama Sejati Paiton Tahun 2013. Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $13,233 > 2,107$  pada taraf signifikansi  $5\%$ . 4) variabel  $X_1$  memberikan sumbangan relatif sebesar  $55,52\%$  dan sumbangan efektif sebesar  $20\%$ , variabel  $X_2$  memberikan sumbangan relatif sebesar  $44,44\%$  dan sumbangan efektif sebesar  $16\%$ . 4) Hasil perhitungan  $R^2$  diperoleh  $0,360$ , berarti  $36\%$  ekspektasi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan upah dan peningkatan taraf kesehatan, sisanya sebesar  $64\%$  dipengaruhi variabel di luar penelitian.*

**Kata Kunci :** Ekspektasi Peningkatan Kinerja, Peningkatan Upah, Peningkatan Taraf Kesehatan

## **A. PENDAHULUAN**

Perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya sebagai salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian upah yang pantas dan pemberian insentif yang didasarkan pada pencapaian kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kinerja pegawai diberikan penghargaan oleh perusahaan, dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Insentif adalah suatu alat penggerak yang penting. Seorang pegawai cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diharapkan. Dengan demikian pemberian insentif akan lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi perusahaan. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi dalam perusahaan, pegawai berfungsi untuk mengoperasikan peralatan, mentaati peraturan perusahaan, melakukan tugas dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang diberikan dari atasan perusahaan. Dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, pegawai dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Prabu (2004:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai berhubungan dengan banyak faktor di dalam perusahaan, oleh karena itu upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui proses dan membutuhkan waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai erat kaitannya dengan bagaimana memotivasi pegawai. Bagaimana pengawasan dilakukan,

dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan dan kenyamanan saat bekerja, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya sebagai salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan.

PT. Dharma Pratama Sejati merupakan salah satu badan usaha swasta tetapi tetap berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. atas pangsa pasar, nilai tambah dan pertumbuhan usaha. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut, perusahaan melakukan pemberian insentif kepada pegawai. Pemberian insentif kepada pegawai terus dievaluasi oleh perusahaan, sehingga pemberian insentif tersebut mengalami perbaikan dari waktu ke waktu. Salah satu upaya yang dilakukan adalah pemberian insentif finansial berupa profit sharing, dimana dalam sistem ini perusahaan memberikan sebagian laba yang didapat kepada seluruh pegawai dengan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh peningkatan upah karyawan terhadap ekspektasi peningkatan kualitas kinerja karyawan, 2) pengaruh peningkatan taraf kesehatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan, 3) pengaruh peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan terhadap ekspektasi peningkatan kualitas kinerja karyawan.

## **B. METODE PENELITIAN**

Sugiyono (2008:2) “metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, karena dalam penelitian ini berusaha untuk memecahkan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan faktor-faktor yang tampak sebagaimana adanya. Sedangkan pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Dimana data yang diperoleh dari sampel penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan lalu dipresentasikan. Data yang digunakan diperoleh dari sampel penelitian dengan menggunakan metode angket dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data, kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Dharma Pratama Sejati Paiton Bagian Kontraktor Tahun 2013. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan yang berjumlah 50 karyawan. Menurut Arikunto (2005:135) Apabila populasi kurang dari 100, lebih baik mengambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* cara undian, dan teknik pengumpulan data menggunakan angket. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu variabel terikat ekspektasi peningkatan kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu peningkatan upah karyawan ( $X_1$ ) dan peningkatan taraf kesehatan karyawan ( $X_2$ ).

Untuk menguji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan (reliabel) angket. Setelah itu dilakukan uji prasyarat analisis dengan uji normalitas dan uji linieritas. Setelah memenuhi kriteria pada uji prasyarat analisis dilanjutkan dengan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y. Selanjutnya dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Koefisien determinasi untuk mengetahui berapa persen variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Yang terakhir adalah mencari Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE).

## **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

PT. Dharma Pratama Sejati adalah salah satu perusahaan terbesar di Indonesia. Penelitian dalam skripsi ini mengambil lokasi di PT. Dharma

Pratama Sejati Paiton Jalan Surabaya-situbondo km 141 *Contractor office complex* unit 5-6, pt ytl jawa timur. PT. Dharma Pratama Sejati merupakan salah satu badan usaha swasta tetapi tetap berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. Atas pangsa pasar, nilai tambah dan pertumbuhan usaha. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut, perusahaan melakukan pemberian insentif kepada pegawai. Pemberian insentif kepada pegawai terus dievaluasi oleh perusahaan, sehingga pemberian insentif tersebut mengalami perbaikan dari waktu ke waktu. Salah satu upaya yang dilakukan adalah pemberian insentif finansial berupa profit sharing, dimana dalam sistem ini perusahaan memberikan sebagian laba yang didapat kepada seluruh pegawai dengan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebelum angket diberikan kepada sampel, angket tersebut ditryoutkan/diujicobakan terlebih dahulu kepada 20 siswa di luar sampel. Item angket dinyatakan valid jika  $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu 0,444. Angket dikatakan tidak valid jika  $r_{xy} < r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,444. Dengan jumlah soal untuk variabel ekspektasi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebanyak 15 soal, variabel peningkatan upah karyawan ( $X_1$ ) sebanyak 15 soal dan soal variabel peningkatan taraf kesehatan ( $X_2$ ) sebanyak 15 soal. Dari uji validitas angket ekspektasi peningkatan kinerja karyawan (Y), peningkatan upah karyawan ( $X_1$ ) dan peningkatan taraf kesehatan ( $X_2$ ) semua item soal dinyatakan valid.

Angket dikatakan reliabel jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif. Hasil uji reliabilitas angket ekspektasi peningkatan kinerja karyawan, peningkatan upah dan peningkatan taraf kesehatan memperoleh koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) masing-masing sebesar 0,913, 0,902 dan 0,916. Nilai ( $r_{11}$ ) dari masing-masing variabel lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 0.444 sehingga seluruh angket dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Data ekspektasi peningkatan kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil analisis dan perhitungan dari output *SPSS For Windows 15.0*



diperoleh : Mean sebesar 47,26 dengan *standar error of mean* sebesar 0,626, median sebesar 47, modus sebesar 49, skor maksimal diperoleh angka 59, skor minimal diperoleh angka 37, standar deviasi sebesar 4,425 yang merupakan akar dari varian yaitu 19.584, skweness sebesar 0,220 yang diubah ke angka rasio dengan cara membagi dengan Std. Error skweness sebesar 0,337 dan diperoleh hasil 0,652, kurtosis sebesar 0,214 dan diubah ke nilai rasio dengan cara membagi dengan Std. Error kurtosis sebesar 0,662 dan diperoleh hasil 0,323.

Data peningkatan upah karyawan ( $X_1$ ), berdasarkan hasil analisis dan perhitungan dari output *SPSS For Windows 15.0* diperoleh : Mean sebesar 41,24 dengan *standar error of mean* sebesar 0,795, median sebesar 41, modus sebesar 41, skor maksimal diperoleh angka 57, skor minimal diperoleh angka 29, standar deviasi sebesar 5,619 yang merupakan akar dari varian yaitu 31.574, skweness sebesar 0,383, yang diubah ke angka rasio dengan cara membagi dengan Std. Error skweness sebesar 0,337 dan diperoleh hasil 1,136, kurtosis sebesar 0,299 dan diubah ke nilai rasio dengan cara membagi dengan Std. Error kurtosis sebesar 0,662 dan diperoleh hasil 0,451.

Data peningkatan taraf kesehatan ( $X_2$ ), berdasarkan hasil analisis dan perhitungan dari output *SPSS For Windows 15.0* diperoleh : Mean sebesar 40,96 dengan *standar error of mean* sebesar 0,774, median sebesar 41, modus sebesar 41, skor maksimal diperoleh angka 57, skor minimal diperoleh angka 29, standar deviasi sebesar 5,470 yang merupakan akar dari varian yaitu 29.917, skweness sebesar 0,145 yang diubah ke angka rasio dengan cara membagi dengan Std. Error skweness sebesar 0,337 dan diperoleh hasil 0,430, kurtosis sebesar 0,524 dan diubah ke nilai rasio dengan cara membagi dengan Std. Error kurtosis sebesar 0,662 dan diperoleh hasil 0,791.

Uji normalitas menggunakan uji *liliefors* melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program *SPSS For Windows 15.0*. Jika  $L_0 \text{ hitung} < L_{\text{tabel}}$ , maka data berdistribusi normal. Jika  $L_0 \text{ hitung} > L_{\text{tabel}}$  maka data

berdistribusi tidak normal.  $L$  tabel dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 50$  diperoleh 0,125. Ekspektasi peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh  $L_{0 \text{ hitung}} 0,107 < L_{\text{tabel}} 0,125 =$  data berdistribusi normal. Peningkatan upah karyawan ( $X_1$ ) diperoleh  $L_{0 \text{ hitung}} 0,106 < L_{\text{tabel}} 0,125 =$  data berdistribusi normal. Peningkatan taraf kesehatan ( $X_2$ ) diperoleh  $L_{0 \text{ hitung}} 0,103 < L_{\text{tabel}} 0,125 =$  data berdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data sampel dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

Uji linieritas digunakan untuk menguji hubungan variabel-variabel penelitian bersifat linier atau tidak. Kriteria uji linieritas adalah bahwa hubungan yang terjadi berbentuk linier jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  atau nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ . Dengan menggunakan *SPSS For Windows 15.0*, untuk  $X_1Y$  diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 0,902, harga ini dikonsultasikan dengan  $F_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat bebas (18;30) sebesar 1,960, maka dapat diketahui hasilnya adalah  $0,902 < 1,960$  dan jika dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% maka  $0,582 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan antara  $X_1$  dan  $Y$  mempunyai hubungan yang linier. Sedangkan  $X_2Y$  diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 0,893, harga ini dikonsultasikan dengan  $F_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat bebas (19;29) sebesar 1,958, maka dapat diketahui hasilnya adalah  $0,893 < 1,958$  dan jika dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% maka  $0,594 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan antara  $X_2$  dan  $Y$  mempunyai hubungan yang linier.

Analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan dengan *SPSS For Windows 15.0* diperoleh persamaan  $Y = 24,682 + 0,294X_1 + 0,255X_2$ . 24,682, berarti jika peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan dianggap konstan, maka ekspektasi peningkatan kinerja karyawan akan sama dengan 24,682. Dan 0,294, berarti peningkatan upah karyawan meningkat satu poin maka skor ekspektasi peningkatan kinerja karyawan

akan meningkat sebesar 0,294 (dengan asumsi variabel peningkatan upah karyawan dianggap konstan). Sedangkan 0,255, berarti skor peningkatan taraf kesehatan karyawan meningkat satu poin maka skor ekspektasi peningkatan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,255 (dengan asumsi variabel peningkatan taraf kesehatan karyawan dianggap konstan).

Uji  $t$  untuk mengetahui pengaruh peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan secara sendiri sendiri. Perhitungan menggunakan program *SPSS For Windows 15.0*. Kriteria pengujianya adalah  $H_0$  diterima apabila  $-t_{(\alpha/2; n-k-1)} \leq t \leq t_{(\alpha/2; n-k-1)}$  atau signifikansi  $> 0,05$  dan  $H_0$  ditolak apabila  $t > t_{(\alpha/2; n-k-1)}$  atau  $t < -t_{(\alpha/2; n-k-1)}$  atau signifikansi  $< 0,05$ . Berdasarkan pengujian hipotesis yang pertama diketahui  $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0,025; 47)} = 2,012$ . Diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,740. Keputusan pengujian  $H_0$  ditolak, karena  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $2,740 > 2,012$  dan nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000. Kesimpulannya ada pengaruh yang signifikan antara peningkatan upah karyawan terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis yang kedua diketahui  $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0,025; 47)} = 2,012$ . Diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,318. Keputusan pengujian  $H_0$  ditolak, karena  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $2,318 > 2,012$  dan nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000. Kesimpulannya ada pengaruh yang signifikan antara peningkatan taraf kesehatan terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan.

Uji  $F$  untuk mengetahui pengaruh peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan secara bersama-sama. Perhitungan menggunakan program *SPSS For Windows 15.0*. Kriteria pengujian :  $H_0$  diterima apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{(\alpha; k; n-k-1)}$  atau signifikansi  $> 0,05$ .  $H_0$  ditolak apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{(\alpha; k; n-k-1)}$  atau signifikansi  $< 0,05$ .  $F_{\text{tabel}} = F_{(\alpha; k; n-k-1)} = F_{(0,05; 2, 47)} = 3,195$ . Berdasarkan analisis data diperoleh data  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 13,233. Keputusan pengujian  $H_0$  ditolak karena  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $13,233 > 3,195$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000. Kesimpulan ada pengaruh yang signifikan antara peningkatan upah karyawan dan

peningkatan taraf kesehatan karyawan terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan dengan dibantu program SPSS *For Windows 15.0* diperoleh hasil korelasi parsial ( $r$ ) sebesar 0,360, selanjutnya dikalikan 100% maka diperoleh hasil 36%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ekspektasi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi variabel peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan sebesar 36% selanjutnya 64% dipengaruhi variabel di luar penelitian.

Perhitungan sumbangan relatif dan efektif digunakan untuk melihat besarnya pengaruh atau sumbangan yang diberikan oleh masing-masing variabel yaitu variabel peningkatan upah karyawan dan variabel peningkatan taraf kesehatan karyawan terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif dan sumbangan relatif variabel peningkatan upah karyawan memberikan sumbangan relatif 55,52% dan sumbangan efektif 20%, sedangkan variabel peningkatan taraf kesehatan karyawan memberikan sumbangan relatif 44,44% dan sumbangan efektif 16%. Total sumbangan yang diberikan dari masing-masing variabel peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan adalah sebesar 36%.

## 2. Pembahasan

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan berpengaruh terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan PT. Dharma Pratama Sejati Paiton tahun 2013. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut :  $Y = 24,682 + 0,294 X_1 + 0,255 X_2$ .

Berdasarkan uji t diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,740 > 2,012$  dan nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000 menunjukkan adanya pengaruh. Arah pengaruh ditunjukkan oleh nilai persamaan regresi

$b_1X_1$ , yaitu + 0,294 yang berarti peningkatan upah karyawan dalam berpengaruh positif terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan, dengan hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif, variabel peningkatan upah karyawan sumbangan relatif sebesar 55,52% dan sumbangan efektif sebesar 20%.

Berdasarkan uji t diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,318 > 2,012$  dan nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000 menunjukkan adanya pengaruh. Arah pengaruh ditunjukkan oleh nilai persamaan regresi  $b_2X_2$ , yaitu +0,255 yang berarti peningkatan taraf kesehatan karyawan berpengaruh positif terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan, dengan hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif, variabel peningkatan taraf kesehatan karyawan memberikan sumbangan relatif sebesar 44,44% dan sumbangan efektif sebesar 16%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $13,233 > 3,195$  dengan nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , yaitu 0,000, berarti peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya dari hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan program *SPSS For Windows 15.0* sebesar 0,360 yang menunjukkan bahwa kolaborasi variabel peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan secara bersama-sama terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan berpengaruh sebesar 36%, sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif antara peningkatan upah karyawan terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan bagian kontraktor tahun

2013, dapat diterima. Hal ini berdasarkan dari analisis regresi linier berganda yang memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,740 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,012 pada taraf signifikan sebesar 5% dengan sumbangan efektif sebesar 20%.

2. Ada pengaruh yang positif antara peningkatan taraf kesehatan karyawan terhadap espektasi peningkatan kinerja karyawan paiton bagian kontraktor tahun 2013, dapat diterima. Hal ini berdasarkan dari analisis regresi linier berganda yang memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,318 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,012 pada taraf signifikan sebesar 5% dengan sumbangan efektif sebesar 16%
3. Ada pengaruh yang positif antara peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan terhadap espektasi peningkatan kinerja karyawan paiton bagian kontraktor tahun 2013, dapat diterima. Hal ini terbukti dari analisis regresi linier berganda yang memperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,233 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,195 pada taraf signifikansi 5%.
4. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh dari persamaan  $Y = 24,682 + 0,294 X_1 + 0,255 X_2$  persamaan tersebut menunjukkan bahwa espektasi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan. Nilai koefisien peningkatan upah karyawan merupakan variabel yang memberikan pengaruh lebih tinggi terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan disbanding dengan peningkatan taraf kesehatan karyawan.
5. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,360 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh peningkatan upah karyawan dan espektasi peningkatan kinerja karyawan adalah sebesar 36% sedangkan 64% sisanya dipengaruhi variabel di luar penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Iman, Soepomo. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan* Jakarta : Djambatan.

Supadi. 1989. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Edisi 1, BPFE

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.